



**UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN**

Universitätsbibliothek Paderborn

Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologien (IMT) der Universität Paderborn

Universität Paderborn

Paderborn, 2010

urn:nbn:de:hbz:466:1-19082

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Universität Paderborn (AM. Uni. Pb.)

Nr. 41 / 10 vom 10. August 2010

**Frauenförderplan
des Zentrums für Informations- und Medientechnologien (IMT)
der Universität Paderborn**

Vom 10. August 2010



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

**Frauenförderplan
des Zentrums für Informations- und Medientechnologien (IMT)
der Universität Paderborn**

Vom 10. August 2010

Aufgrund des Landesgleichstellungsgesetzes vom 09. November 1999 (LGG) und des vom Senat am 10. Juni 2009 beschlossenen Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Paderborn (veröffentlicht in den „Amtlichen Mitteilungen“ Nr. 37 vom 26. Juni 2009) wird nachstehender Frauenförderplan erlassen:

Frauenförderplan für das Zentrum für Informations- und Medientechnologien, nachfolgend IMT genannt:

Dieser Frauenförderplan dient vorrangig der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen in der Einrichtung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Beruf für Frauen und Männer

Das IMT hat die Aufgabe Dienstleistungen für Forschung, Lehre und Verwaltung zu erbringen. Zu seinen Aufgaben gehört nicht die Ausbildung von Studierenden und eigene Forschungsleistungen. Daher sind im IMT ausschließlich folgende Statusgruppen vorhanden:

- wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- nicht wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Auszubildende
- studentische Hilfskräfte

Der Frauenförderplan kann daher nur auf diese Gruppen angewandt werden.

Generell ist der Frauenanteil im IT-Bereich sehr gering. Dem IMT ist es durch gezielte Personalpolitik gelungen, in allen Bereichen den Frauenanteil auf über 25% zu stabilisieren, was deutschlandweit einmalig ist.

1. Frauenanteil des IMT - Zielvorstellungen und Maßnahmen

Unter Berücksichtigung des Anhangs "Statistiken und Daten" wird folgendes ausgeführt:

1.1 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Die nächste zu besetzende Stelle wird im Jahr 2017 frei.

1.2 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Bis zum Jahr 2012 (einschließlich) wird 1 Stelle frei, die neu besetzt werden kann. Für diese Stelle werden insbesondere Frauen mit entsprechender Qualifikation aufgefordert, sich zu bewerben und bevorzugt eingestellt.

1.3 Stud. und wiss. Hilfskräfte

SHK-Stellen werden öffentlich (im Internet und durch Aushang) bekannt gemacht. Zusätzlich werden gezielt Frauen angesprochen, sich zu bewerben.

1.4 Auszubildende

Seit September 2003 wird im IMT ausgebildet; bevorzugt werden bei gleicher Qualifikation weibliche Auszubildende.

2. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Präsenzzeiten sind für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter individuell unter Beachtung der Betreuungsaufgaben und dienstlicher Belange geregelt. Dabei werden bei der Terminplanung für Sitzungen und ähnliche Veranstaltungen diese Zeiten berücksichtigt. Ebenso wird die Arbeit außerhalb der Dienststelle (z.B. zu Hause) in begründeten Fällen, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, ermöglicht.

3. Fort- und Weiterbildung

Das IMT fördert im Rahmen seiner Möglichkeiten die Fortbildung von Frauen und Männern in gleichem Maße. Allen Beschäftigten wird die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit ermöglicht, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beurlaubte Beschäftigte werden über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig informiert. Das IMT beteiligt sich an Maßnahmen der Förderung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften durch aktive Unterstützung z.B. von Girls Day, Tag der Offenen Tür, Schulungsangebote für Frauen, u.s.w.

4. Studium und Lehre entfällt

5. Frauen- und Geschlechterforschung entfällt

6. Stipendien und Forschungsförderung entfällt

7. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

Das IMT duldet keinerlei Form von sexueller Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Es verpflichtet sich, im Rahmen seiner Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Belästigung/Gewalt zu ergreifen und dafür Sorge zu tragen, dass Verantwortliche bei Verstößen zur Rechenschaft gezogen werden. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens in solchen Fällen wird die Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung und des Senats der Uni-

versität eingeschaltet. Das IMT stellt sicher, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen und beruflichen Nachteile für die Beschwerdeführenden entstehen.

Es wird im IMT eine weibliche Person benannt, an die sich Opfer sexueller Gewalt und Diskriminierung wenden können. Diese Person gibt Beschwerden ggfs. anonym an die Leiterin/den Leiter des IMT, die Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Präsidentin/den Präsidenten weiter. Nähere Einzelheiten hierzu regelt die am 14.9.2005 vom Senat verabschiedete Richtlinie „Partnerschaftliches Verhalten an der Universität Paderborn.“

8. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung des IMT

entfällt

9. Berichtspflicht

Die Leiterin/der Leiter und die Gleichstellungsbeauftragte des IMT erstellen einmal jährlich einen Bericht über die Einhaltung des Frauenförderplans.

10. Geltungsdauer

Der Frauenförderplan gilt für die Dauer von drei Jahren.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Paderborn vom 07. Juli 2010.

Anhang - Statistiken und Daten

zum Frauenförderplan des Zentrums für Informations- und Medientechnologien

1. Studienanfänger/innen

entfällt

2. Studierende

entfällt

3. Abschlussprüfungen

entfällt

4. Graduiertenstipendien

entfällt

5. Promotionen

entfällt

6. Habilitationen

entfällt

7. Professuren

entfällt

8. Hochschuldozenturen / Oberass. / O-Ing. / Wiss. Ass.

entfällt

9. Wissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand Oktober 2009)

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
A15 Akad. Dir.	1	0	1	100%
A 13 Akad. Rat.	0			0%
TV-L E15, E14, E13	1,5	7,5	9	17%
Gesamt	2,5	7,5	10	25%

10. Nichtwissenschaftl. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter (Stand Oktober 2009)

Stellen	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
TV-L E12 – E10	0	4	4	0%
TV-L E9 – E8	3,5	5	8,5	41%
TV-L E6	0	1	1	0
Gesamt	3,5	10	13,5	26%

11. Drittmittelbeschäftigte

Entfällt

12. Lehrbeauftragte

Entfällt

13. Stud. und wiss. Hilfskräfte (Stand Oktober 2009)

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
SHK	12	27	39	31%
WHK	1	1	2	50%
Gesamt	13	28	41	32 %

14. Auszubildende (Stand Oktober 2009)

	weiblich	männlich	insges.	Frauenanteil in %
	2	3	5	40%

HRSG: PRÄSIDIUM DER UNIVERSITÄT PADERBORN
WARBURGER STR. 100 · 33098 PADERBORN

